

МЕЖКУЛЬТУРНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТАНОВЛЕНИЕ И НЕОБХОДИМОСТЬ

Необходимость управления межкультурными взаимодействиями, по-видимому, не вызывает особого возражения в кругах представителей социальной и гуманитарной мысли. Однако вопрос о том, каким образом, с помощью каких средств и на основании каких концептов и теорий может осуществляться межкультурный менеджмент, остается открытым. Помимо этого, существенным является и рассмотрение проблемы актуальности управления межкультурными процессами, которая обусловливается экономической, информационной глобализацией и унификацией, с одной стороны, а с другой – выдвигает задачу сохранения культурной идентичности. Итак, решение вопроса о важности статуса межкультурного менеджмента зависит от точки зрения на роль так называемых культурных (национально-культурных) факторов в современной (постсовременной) человеческой цивилизации.

Первую точку зрения, или позицию, можно обозначить как унификационную. Она, в целом, как отмечает Н.П. Безуглова, продолжает традицию универсализации и рационализации Просвещения «с его апологией человеческого разума и представлениями об его универсальности, при которой различия в конкретных и, прежде всего, национальных культурах оценивались как несущественные» [1, с. 227]. Добавим, что унификационная позиция в настоящее время отражает гиперглобалистский подход к трактовке глобализации и развитию межкультурного взаимодействия. Он рассматривает последнюю в качестве источника процветания, повышения уровня жизни, сближения богатой и бедной части цивилизации на основе существования общих для всех правил жизни и идеологии неолиберализма. Экономическая глобализация, ставящаяся во главу угла, нацелена, таким образом, на формирование нового чувства идентичности, заменяющего традиционные основы и образ жизни, определяемый национальной моделью культуры. «Культурная» составляющая при данном подходе отодвигается на задний план и не имеет сколько-нибудь важного значения.

Вторая позиция является своеобразным следствием релятивистского подхода в культурологии, культурантропологии, социологии и т.д., результатом многочисленных сравнительно-культурных исследований, проведенных в русле стратегии исторической и этнопсихологической школ, а также функционализма. В некотором роде она стала репрезентацией «скептической» трактовки глобализации, в частности, ее консервативного варианта, подчеркивающего угрозу национальной идентичности и суверенитета, религиозным ценностям, ценностям семьи, общественной солидарности. Ценностно-культурные факторы и отличия занимают приоритетное положение.

Эти точки зрения репрезентируют сложившуюся ситуацию как в научном познании, так и в массовом сознании. Роль культурных факторов в развитии цивилизации рубежа XX–XXI вв., как правило, либо преувеличивается, либо преуменьшается в пользу экономических аспектов. В то же время сегодня большинство социологов, культурологов, историков признают превалирующее значение так называемых культурных факторов, понимаемых в общем как система ценностей, религии, языка и мышления. Так, несмотря на кажущийся универсалистским и прогрессивистским концепт конца истории Ф. Фукуямы, он признает наличие культурных различий, даже усиливающихся, но тем не менее полагающих возможность выработать некие общие принципы межкультурного сотрудничества и диалога [2]. С. Хантингтон явно преувеличивает роль культурных различий, приводящих к межцивилизационному, межкультурному столкновению: противоречия между культурами оказываются практически непреодолимыми [3].

Наиболее приемлемой является, скажем, срединная позиция, которая не отрицает и позитивные аспекты глобализации, и негативные ее последствия, а также придерживается убеждения о естественности как различий между культурами, так и сходства между ними. Именно из такой позиции и исходит межкультурный менеджмент, который стал возможен как относительно самостоятельная научная дисциплина сравнительно недавно и во многом благодаря результатам исследований этнических культур, подтверждающих как минимум их несводимость друг к другу или Западной цивилизации, развитием такой отрасли культурной антропологии, как межкультурная коммуникация. Немалое значение, как указывалось, имели глобализационные процессы, а также антиколониальное движение, поствоенная перестройка межгосударственных и межцивилизационных отношений и т. п.

Начало научным полевым исследованиям, констатирующим культурное разнообразие человеческой расы и цивилизации, было положено на рубеже XIX–XX вв. К середине XX в. эта исследовательская традиция была продолжена представителями исторической школы, психологической антропологии, школой «Культура и личность». Расширение контактов и продвижение экономических и политико-идеологических интересов Западной Европы и США в «восточном» и «африканском» регионах стимулировали изучение «чужих» культур. Межкультурное понимание оказалось крайне необходимым и для успешного ведения бизнеса, в связи с чем деловая элита стала проявлять повышенное внимание к межкультурным, кросскультурным исследованиям.

Межкультурная коммуникация оказывается объектом научного исследования в 1950-х гг. В США был создан специальный Иностранный институт службы (Foreign Service Institute), созданный в целях подготовки дипломатов и других специалистов для работы за пределами Соединенных Штатов. Ряд лингвистов, антропологов, в том числе и Э. Холл, считающийся родоначальником межкультурной коммуникации как области культурной антропологии, К. и Ф. Клакхон, Дж. Гумперс и другие заложили фундамент научного прикладного и теоретического знания о межкультурном различии.

В это же время внимание ученых привлекает проблема сохранности и трансформации национальных культурных паттернов, т. е. базовых ценностно-смысловых и материальных структур, лежащих в основе национальных, этнических культур, и придающих им идентичность. Постепенно она оказывается в фокусе изучения межкультурных коммуникаций. Изменение паттернов культуры вследствие технологической революции как культурологическая и антропологическая проблема находилась в поле зрения М. Мид, Дж. Хонигмана, Дж. Уайтинга.

Мид интересовал вопрос о последствиях индустриализации в разных сферах культуры и общества, их влияние на психическое здоровье людей и модель их поведения, на сохранность уникальности их культур. Вместе с возможностями улучшения жизни, повышения уровня и доступности образования, здравоохранения, решением проблемы голода, эпидемий проникновение новаций и вестернизация приносят ряд проблем. Маргарет Мид полагала, что технологические новации порождают сложности у носителей культуры в адаптации к ним. Неизбежными становятся и конфликты между привычной моделью поведения и мышления и требованиями, которые предъявляют новые жизненные стандарты. [4, с. 287–290]. Необходимо помнить, полагала исследователь, что не только структура хозяйства, быт, социальная структура подвергаются изменениям, но и язык, так называемый лингвистический капитал, являющийся в определенной степени репрезентатором культуры, мышления людей и их отношения к окружающему миру, перестает соответствовать новым знакам-понятиям. Озабоченность изменениями традиционных культур привела Мид к необходимости выработки стратегии кросскультурных исследований и рекомендаций для ООН, данных еще в 1950-е гг. Ее предложения и выводы в отношении путей развития ряда стран и культур остаются по-прежнему актуальными.

Для развития межкультурных исследований большое значение имели положения «понимающей социологии», идеи М. Вебера, теории лингвистической относительности Э. Сепира и Б. Уорфа, концепция культурного релятивизма, положения интерпретационной антропологии К. Гирца и ряд других концепций и идей.

Оформление межкультурной коммуникации как отрасли знания происходит в 1970–1990-х гг. Отметим, что термин «межкультурная коммуникация» появляется лишь в 1970-х гг. и атрибутируется в работе Л. Сомовара и Р. Портера «Коммуникация между культурами». Параллельно с этим возникает проблема управления межкультурными взаимодействиями, решаемая и в настоящее время и являющаяся одним из актуальных вопросов, касающихся статуса межкультурного менеджмента. В 1970 –х гг. появляется термин «межкультурный менеджмент» (intercultural management). Межкультурный менеджмент как самостоятельная отрасль оформляется постепенно на стыке различных наук – социологии, антропологии, культурологии.

В развитии межкультурного менеджмента особо следует выделить роль социологического подхода Г. Хофстеде, культурно-компаративистских

исследований Ф. Стродтбека и Ф. Клакхона. Последние базируются на признании определенных универсалий в культуре человечества. Содержание универсалий вариативно, отражает уникальность культур. Выделив пять основных культурных параметров – «человеческая природа», отношение к природе», «временная ориентация», «направленность деятельности», «ориентация на отношения» – Стродтбек и Клакхон (1961 г.) обозначили важные критерии изучения межкультурных отличий и сходства [5]. Авторы предложенной шкалы определили ключевые, наиболее часто встречающиеся позиции, выявленные в ходе анкетирования представителей разных культур: «человеческая природа»: злая – нейтральная – смесь добра и зла – добрая; «отношение к природе»: подчинение природе – гармония с природой – подчинение природы; «временная ориентация»: прошлое – настоящее – будущее; «направленность деятельности»: существование – становление – делание; «ориентация на отношения»: подчинение – сотрудничество – автономность. Разработанная методика стала основой для последующих исследований.

Несомненную актуальность приобрела и методика С. Шварца (1992). За ее основу были взяты психологические и содержательные аспекты, имеющиеся в ценностных ориентациях культур. Это позволило выделить 56 параметров и 11 ценностных ориентаций и, соответственно, классифицировать культуры на этом основании [6].

Следует отметить, что именно так называемый ценностный критерий стал одним из наиболее важных в выявлении сходства и различия между культурами. Внимание к аксиологическому параметру в теоретических и эмпирических исследованиях культур заметно обострилось на рубеже XX–XXI вв. Хотя полемика вокруг признания за этническими культурами собственной системы ценностей и базовых символических структур велась на протяжении XX в.

Большая заслуга в экспликации ценностных ориентиров применительно к культуре принадлежит В. Дильтею, полагавшему, что они не могут быть истолкованы по принципу «лучше или хуже» – между ними нет субординации, любая ценностная избирательность в истории выступает как равноправная. Оценка мифологем каждой культуры возможна только изнутри этой культуры, путем вживания в ее душевно-духовную жизнь, понимания особой роли, которую сыграли принятые данной культурой ценности.

Отказ от поиска универсальной системы ценностей и утверждение множественности равноправных ценностных систем, выявляемых с помощью исторического метода, стали базовым основанием для школы культурно-исторического релятивизма (В. Дильтей, О. Шпенглер, А. Тойнби, П. Сорокин и др.). Развитие кросскультурных исследований и их результаты стали эмпирической базой для утверждения идеи относительности и содержания, и иерархической структуры ценностей любой культуры (Ф. Боас, П. Риверс, Р. Бенедикт).

В целом ценностное понимание культур полагает следующее. Каждая культура обладает своей системой видения и восприятия мира. Они

формируются в процессе освоения (когнитивного, праксеологического и т. д.) окружающего мира природы и постижения отношений между членами сообщества. Поэтому ценность воплощает общие представления, разделяемые большей частью общества, относительно того, что является должным, необходимым, желательным, правильным и полезным. Ценности культуры создают базовые ценностные комплексы, придающие культуре уникальность, отличающие ее от других культур. Ценности, с одной стороны, представляют собой квинтэссенцию культуры, с другой – являются моделями, образцами поведения, мышления, труда, морали. В то же время ценности не сводятся к норме, нормативности и являются результатом рефлексии личностей, групп, оценивания социоприродного бытия. Апробированные, проверенные ценности культуры остаются неким абсолютом, обладают вневременной значимостью, носят универсальный характер. Однако приток инновационных программ, появление которых обусловлено динамикой социокультурных процессов, способствуют появлению новых ценностей, либо вносят иной смысловой контекст в «вечные», непреходящие ценности той или иной культуры.

Как видим, подобное аксиологическое видение созвучно релятивистскому пониманию культур и их ценностей. Но такого рода релятивизм уравнивается поиском общих, универсальных для человечества и человеческой культуры ценностей. Релятивистские теории К. Гирца, М. Херсковица, постмодернистский релятивизм не отрицают необходимость и возможность так называемых совместных, разделяемых ценностей. Признание различий между культурами, восприятие культур через процедуру эмпатии и понимания является одним из постулатов постмодернистского критицизма и культурного релятивизма. Более того, усиливающиеся и параллельно развивающиеся в современном мире тенденции и тренды культурной дифференциации и интеграции провоцируют ученых, ранее не обращавших серьезное внимание на значение «культурных» факторов, на экспликацию общего пространства культурных универсалий и общечеловеческих ценностей и установок, способствующих установлению диалога и понимания, успешной межкультурной коммуникации.

Итак, межкультурный менеджмент вызван как реалиями развития человеческой цивилизации, необходимостью регулирования межкультурных взаимодействий, так и научными эмпирическими и теоретическими данными, подтверждающими как различия между культурами, так и их сходство. Различия рассматриваются как своеобразная закономерность саморазвития культур, вырабатывающих свой сценарий, путь освоения социоприродного и собственного бытия. Сходство, очевидно, объясняется архетипической природой культуры и человека, общечеловеческими универсальными установками и ценностями, выработанными в ходе эволюции диалога и межкультурных столкновений.

Источниками межкультурного менеджмента, таким образом, являются основные положения ценностно-релятивистской парадигмы, представленной разными научными школами Европы и США; достижение межкультурных, или кросскультурных исследований; в целом, развитие теории и практики

межкультурной коммуникации; результаты исследований реалий современной глобализации и межкультурных конфликтов.

Межкультурный менеджмент исходит из признания культуры как реальности человеческого бытия. Именно культура обуславливает модель поведения и мышления человека, что не отрицает, однако, индивидуальных установок и образа жизни личности, ее выбора, как и не отрицает необходимости и возможности выработки общих концептов взаимодействия между культурами и их носителями. Это значит, что непреодолимых барьеров в понимании между культурами и людьми нет. Исследование культур направлено на понимание; управление, межкультурный менеджмент в таком случае ищет общие точки соприкосновения во взаимодействии личностей как представителей разных культур. Межкультурный менеджмент можно представить как минимум в двух ракурсах-уровнях: 1) межкультурный менеджмент на глобальном уровне (межцивилизационном, межгосударственном, межэтническом), 2) межличностном. Как правило, межкультурный менеджмент на межличностном уровне находит применение в сфере бизнеса, в компаниях, коллективах, отличающихся мультикультурным составом. Воздействие ценностей национальной культуры на стиль управления, межличностные отношения, выработка установок корпоративной культуры, исследования и менеджмент в области взаимодействия профессиональных и гендерных групп.

Литература

1. *Безуглова Н.П.* Поворот к культуре в сфере экономики: конъюнктура или веление времени? // *Фундаментальные проблемы культурологии. Культурное многообразие: теории и стратегии.* – М., СПб.: Эйдос, 2009.
2. *Фукуяма Ф.* Конец истории и последний человек. – М.: АСТ, 2007.
3. *Хантингтон С.* Столкновение цивилизаций. – М: АСТ, 2003.
4. *Mead M.* Cultural patterns and technical change. – N. Y., 1955.
5. *Klachohn C, Strodtbeck F.L.* Variations in value Orientations – N.Y., 1961.
6. *Schwartz S.* Universals in the Content and Structure of Advances and Empirical Tests in 20 Countries // *Advances in Social Psychology* – 1992 – №25. – P. 1–16.